AVIS D'INTERPRETATION N°62
CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE L'ENSEIGNEMENT PRIVE HORS-CONTRAT DU 27 NOVEMBRE 2007

Commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation
Saisine du 9 novembre 2015 - Avis du 12 janvier 2016

****

Demande du SREP-CFDT Midi-Pyrénées – [redacted], assistante préélémentaire, salariée de l'École KID EVEIL (31830 - Plaisance du Touch).

Questions :

Comme prévu à l'article 1.6 de la Convention collective nationale de l'Enseignement privé hors contrat, nous demandons à la CPNIC de confirmer :

1/ que, en application de la Convention collective qui prévoit « qu'un calendrier annuel fixe pour chaque service ou chaque salarié concerné, à titre indicatif, la répartition du temps de travail [et que] ce calendrier fait l'objet d'un affichage au moment de chaque rentrée » (article 4.1.6), l'employeur qui n'a pas programmé la totalité de l'horaire contractuel sur la période de référence est tenu néanmoins de payer au salarié la rémunération correspondant à l'horaire contractuel.

2/ que conformément à la Convention collective (article 3.3.4), Madame Marine VELU ne peut d'aucune manière être sanctionnée ou pénalisée pour son refus d'accepter une modification de la répartition de ses horaires de travail incompatible avec ses obligations familiales impérieuses.

3/ qu'en conséquence de ceci, des heures « d'absence non autorisées et injustifiées » ne peuvent être retenues sur ses salaires de Madame Marine VELU pour les périodes considérées et qu'il convient donc de régulariser ses salaires de juin et juillet 2015.

Réponses :

En préalable, il est rappelé que la Commission Paritaire Nationale d'Interprétation et de Conciliation (CPNIC) a pour mission – dans le cadre d'une saisine en interprétation et conformément au paragraphe 1° de l'article 2.3.3 a) – de donner des avis d'interprétation de la Convention collective nationale de l'enseignement privé (hors contrat) du 27 novembre 2007, de ses avenants et autres accords paritaires.

Sa mission n'est donc pas d'instruire ni de trancher un litige particulier en étudiant notamment les pièces transmises de manière unilatérale, ni de se prononcer sur les difficultés d'application du droit du travail en général au sein d'un établissement.

1) Sur la modification du volume horaire de travail.

La Commission souligne que les dispositions figurant à l'article 4.1.6, intitulé « *Période de référence pour la modulation* », ne concernent précisément que les contrats prévoyant une modulation du temps de travail telle que définie pour le personnel d'encadrement pédagogique à l'alinéa c) de l'article 4.3.1 et à l'article 4.3.2 de la Convention collective.

Si les éléments du dossier de [redacted] s'avéraient incontestables, les horaires de travail transmis ne correspondent nullement à « *un contrat avec modulation* » invoqué par son employeur.

Cette rectification étant apportée, la CPNIC souligne que la Convention collective nationale de l'Enseignement privé hors contrat n'a pas prévue de préconisations particulières quant aux respects des dispositions contractuelles qui s'imposent aux parties, et qui doivent, en conséquence, être strictement conformes au Code du travail.
Au demeurant, l'article 3.5.1 de la Convention collective précise : « *Quel que soit le type de contrat à durée indéterminée, toute modification essentielle du contrat de travail à l'initiative de l'employeur, comme une révision du volume horaire, doit faire l'objet d'une notification écrite au salarié concerné, quelle que soit sa catégorie ou ses fonctions.*

Cette notification écrite est faite par courrier recommandé avec accusé de réception au plus tard 30 jours avant la prise de service du salarié. Néanmoins l'employeur s'efforcera dans la mesure du possible d'informer le salarié avant cette échéance et de préférence à la fin du cycle précédent. »

2) Sur la modification de la répartition des horaires de travail.

Dans le cas de salariés travaillant à temps partiel, l'article 3.3.4, le paragraphe a), alinéa 2° de la Convention collective nationale de l'Enseignement privé hors contrat prévoit que le contrat de travail mentionne :
– *pour les autres catégories de salariés : le contrat indique la répartition de la durée de travail entre les jours de la semaine, les semaines du mois et précise, le cas échéant, la définition sur l'année des périodes travaillées et non travaillées ainsi que la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes. Ces dispositifs peuvent être actualisés chaque année par avenant au contrat.* »

Or il se trouve, selon les déclarations de la salariée, que son planning de travail (jours et horaires) ait été fixé contractuellement avec une alternance hebdomadaire.

De plus l'article 4.1.4 de la Convention collective précise – le délai normal de prévenance pour une modification des horaires contractuels étant de 9 jours – que ce délai impératif ne peut être réduit que pour des « *circonstances exceptionnelles* » mentionnées au paragraphe 1 de l'article précité.
Hormis ces circonstances exceptionnelles, les horaires contractuels ne peuvent être modifiés sans l'accord du salarié.

3) Sur l'incompatibilité avec les « obligations impérieuses » du salarié.

L'article 3.3.4, paragraphe c) de la Convention collective nationale de l'Enseignement privé hors contrat précise : « *Lorsque le contrat n'a pas prévu de modification, le refus de l'intéressé ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement...*

Ne constitue pas davantage une faute ou un motif de licenciement le fait de refuser une modification de la répartition des heures de travail dès lors que ce changement n'est pas compatible avec :
- des obligations familiales impérieuses,
- le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur ou d'une formation professionnelle,
- un mandat de représentation syndicale en dehors de l'entreprise.
Il en est ainsi même si l'on se trouve dans une hypothèse de changement prévue par le contrat de travail et même si le délai de notification requis est respecté. »

La Commission Paritaire Nationale d'Interprétation et de Conciliation précise que la Convention collective nationale de l'Enseignement privé hors contrat n'a pas défini conventionnellement ce que recouvrait la notion d'« obligations familiales impérieuses », les signataires des textes conventionnels s'en rapportant aux dispositions de la législation sociale et de la jurisprudence en vigueur.

Fait à Paris, le 12 janvier 2016.

Madame P L'ÉCOLIER	Monsieur L. LÉTURGIE
Vice-présidente Commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation (collège Salariés)	Président Commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation (collège Employeurs)